

# 日文系學生的職涯錨定與就業的價值取向

董莊敬

文藻外語大學日本語文系 副教授

## 摘要

對日文系的學生而言，近年來因新型冠狀肺炎疫情肆虐之影響，不僅被剝奪了海外留學的機會或企業實習等國際交流之機會，也因新型冠狀肺炎感染症擴散之影響帶來勞動市場的冷冽、就業活動方式的變更、職涯形成的延緩等問題，對新型冠狀肺炎世代的日文系學生而言，更增添了不安感與不確實性的因素。有鑑於有必要針對上述因素進行調查，本研究將使用實證數據，探討日文系應屆畢業生的職業錨定與就業的價值取向。就本研究的分析結果端之，日文系應屆畢業生在工作方式（LS）、自律・獨立（AU）及職業能力（TF）方面的職業錨定得分較高。日文系的應屆畢業生重視能夠發揮自己的職業能力，獨立且自由地工作外，更重視工作與生活並重的 WLB（Work Life Balance）。在就業的價值取向上，日文系應屆畢業生喜好適才適所的工作，透過工作尋求成就感和自我成長，為獲得更好的工作條件與提升職業技能，即使換工作也無妨。另一方面，在橫向流動的勞動市場上，不會把個人的職涯形成完全交給企業，對在同一家企業工作直到退休為止的意識較薄弱，會根據職場的薪資與工作氛圍之優劣決定工作去向之傾向。

關鍵詞：日文系、職涯錨定、價值取向、工作與生活平衡

受理日期:2022 年 08 月 22 日

通過日期:2022 年 10 月 25 日

DOI: 10.29758/TWRYJYSB.202212\_(39).0003

# **Career Anchors and Employment Value Orientation of Japanese Department Students**

Tung, Chuang-Ching

Associate Professor, Japanese Department, Wenzao Ursuline  
University of Languages

## **Abstract**

For students majoring in Japanese, due to impacts of COVID-19, they have been forced to postpone or give up their participation in international exchange programs such as studying abroad or internships and respond to declines in labor market participation, change in employment, and delayed career formation in recent years. The pandemic has brought insecurity and uncertainty to students majoring in Japanese and hence, this study utilizes empirical data to examine career anchors and employment value orientation of new graduates of the Japanese Department. Analytic results of this study find that new graduates of the Japanese Department score higher in lifestyle (LS), autonomy (AU), and technical/functional competence (TF). They focus more on talent and professionalism to work freely and independently and pursue work life balance (WLB). In terms of employment value orientation, they like suitable and look for the sense of achievement and personal growth. When necessary, they are willing to change careers to obtain better working conditions and improve vocational skills. On the other hand, in the job market with horizontal mobility, they will not let businesses to dominate their career formation. They are less likely to work at the same company for one's entire career until retirement.

Keywords: Japanese department, career anchors, value orientation, work life balance (WLB)

# 日本語学科の学生のキャリア・アンカーと 就職の価値志向性

董 莊 敬

文藻外語大学日本語学科 准教授

## 要旨

日本語学科に所属する学生たちは、コロナ禍によって海外留学に赴く機会やインターンシップなどの国際交流活動の機会も奪われただけでなく、新型コロナウイルスの感染症の影響にともなう労働市場の冷え込み、就職活動自体の実施スタイルの変更、キャリア形成の遅延などにより、コロナ世代の日本語学科の学生たちは、将来に対する不安感や不確実性の要因を増幅させている。そのような要因を調査することは必要だと鑑み、本研究においては実証的なデータを用い、日本語学科の新卒者のキャリア・アンカーおよび就職の価値志向性について検討する。本研究の分析結果から、日本語学科の新卒者のキャリア・アンカーの得点は、生活様式、自律・独立、職能的能力の得点が高く、新卒者が自らの職業能力を発揮でき、自主的かつ自由に仕事ができることを重要視する一方、仕事と生活との両立の **WLB** を強く求めている。就職の価値志向性においては、日本語学科の新卒者は、適材適所の仕事を選好し、仕事を通して自らの達成感や自己成長を求め、よりよい労働条件の獲得や自らの職業能力の向上のため、転職しても構わないと考えている。他方で、横断的労働市場においては、キャリア形成を会社任せにせず、同一会社で定年まで働き続ける定着意識が低く、職場における賃金やモラルの良し悪しによって行き先を決定する傾向が読み取れる。

キーワード：日本語学科、キャリア・アンカー、価値志向性、  
ワーク・ライフ・バランス

# 日本語学科の学生のキャリア・アンカーと 就職の価値志向性

董莊敬

文藻外語大学日本語学科 准教授

## 1. はじめに

新型コロナウイルスの感染症の影響により、学校から職業への移行に不安要因がもたらされている。こうした大きな変化はコロナ世代の学生の就職難を招来するのみならず、個々人のキャリア形成にも影響を及ぼす可能性があることは否めない。台湾の104人力銀行（2022）の調査結果によると、ポストコロナの時代における文科系の就業状況をみると、2022年に104人力銀行に登録されているフルタイムの仕事は83.8万件で、2020年の98.6万件に比しておよそ15万件が減少傾向にあることを示している<sup>1</sup>。

一方、近年では、物質的欲求が低く、就職、結婚、育児に対して消極的で社会的な競争を避けようとする「横わたり族」<sup>2</sup>、親の脛をかじる「パラサイトシングル」<sup>3</sup>（山田,2004）「啃老族」、何事にも消極的である「さとり世代」<sup>4</sup>（原田,2013）と称されるモラトリアムの若年者が増えつつあり、「寝そべり主義」が若年者の間に着実に

---

<sup>1</sup> 104人力銀行（2022）『文科生，你不弱！』（2020年4月16日閲覧）  
[https://blog.104.com.tw/wp-content/uploads/2022/03/03140522/20220303\\_104%E3%80%90%E6%96%87%E7%A7%91%E7%94%9F%E7%BC%8C%E4%BD%A0%E4%B8%8D%E5%BC%B1%E3%80%91.pdf?utm\\_source=104-ppt-liberal-arts&utm\\_medium=104-ppt-liberal-arts&utm\\_campaign=%E6%96%87%E7%A7%91%E7%94%9Fppt&utm\\_id=104-ppt-liberal-arts](https://blog.104.com.tw/wp-content/uploads/2022/03/03140522/20220303_104%E3%80%90%E6%96%87%E7%A7%91%E7%94%9F%E7%BC%8C%E4%BD%A0%E4%B8%8D%E5%BC%B1%E3%80%91.pdf?utm_source=104-ppt-liberal-arts&utm_medium=104-ppt-liberal-arts&utm_campaign=%E6%96%87%E7%A7%91%E7%94%9Fppt&utm_id=104-ppt-liberal-arts)

<sup>2</sup> 横わたり族の中国語訳は「躺平族」という。

<sup>3</sup> パラサイトシングルとは、学校卒業後も親と同居し、基本的な生活条件を親に依存し、豊かな生活を楽しむ未婚者のことを指す。これは、親を宿主として寄生生活しているように見えることから命名された言葉である（山田2004:14）。

<sup>4</sup> さとり世代とは、お金を稼ぐ意欲や物欲がそれほどなく、恋愛に淡泊で、コストパフォーマンス（コスパ）意識が高い若年者のことを指す（原田2013）。さとり世代の特徴についてまとめて言えば、非ブランド志向（ブランド品を欲しがらない）、デジタルネイティブ（パーチャールコミュニケーションが得意）、安定志向（守りを重要視する）、非競争主義（昇進や恋愛に淡泊）、効率主義（省エネ、コスパ意識が高い）などが挙げられる。

蔓延している。就職に消極的、キャリアビジョンを決めかねた就職留年のモラトリアムの若年者が増加することで単に学校から職業への移行に脱落するのみならず、個々人のアイデンティティを確立をすることが遅延する可能性がある<sup>5</sup>。これらの問題を軽減させるため、仮説的に若年者のキャリア・アンカーが早期に形成されれば、将来のキャリアビジョンを明確化することの一助となりうると思われる。

こうした社会背景のもとで日本語学科に所属する学生たちは自らのキャリア・アンカーをどのように位置づけているのだろうか。また、日本語学科所属の学生たちの就職の価値志向性がどのような特徴があるのか。少子化の危機に際し、高等教育機関を取り巻く環境悪化のなか、日本語学科が存続するために社会ニーズに合致する人材をどのように育成していくのかが現段階で直面すべき大きな課題である。しかしながら、台湾では、キャリア・アンカーのアプローチを用いて日本語学科所属の学生たちを対象にした実証的な研究は、それほどみられないのが実情である。そこで、本研究では実証的なデータを用い、日本語学科の新卒者のキャリア・アンカーおよび就職の価値志向性の在り方を明らかにしたい<sup>6</sup>。

## 2. 先行研究

大学生の就職に関する研究のアプローチを概観して言えば、発達心理学視点から、大学生のアイデンティティの確立と就業決定・職業未決定（安達・東・藤原,2003；土田・平部・田島・川原,2010）、進路選択・就職動機と自己効力（浦上,1996；安達・東・藤原,2003；楠奥,2007；董,2007；富永,2008）などの研究がある。キャリア教育の視点から、教育の職業的レリバンスとキャリア形成（小方,2005；

---

<sup>5</sup> 教育部の調査によれば、106 学年（2017-2018）から 108 学年（2019-2020）の留年率は 14%以下であったが、109 学年（2020-2021）に新型コロナウイルス禍の影響により留年率は 18.9%となり、110 学年（2021-2022）には 15.7%となっている。「聯合報」2022 年 7 月 9 日（2022 年 8 月 18 日閲覧）  
[https://udn.com/news/story/6885/6449474?from=ddd-umaylikenews\\_ch2\\_story](https://udn.com/news/story/6885/6449474?from=ddd-umaylikenews_ch2_story)

<sup>6</sup> 本研究では、卒業直前、就職前の段階である学生を新卒者と定義した。

本田,2005、2009；董,2012）、学校から職業へのトランジションの変容と若年者の就職問題（乾,2010；溝上・松下編,2014；董,2018）などの研究視点が挙げられる。上述した研究は、主として学校から職業への移行の不連続性という教育社会学のアプローチをもとに、若年者の就職と教育との関連を検討したものである。それに付け加えて就職動機や就職への自己効力という社会心理学のアプローチを用い、職業選択、就職決定・未決定に及ぼす要因を明らかにしたものである。本研究では、個々人の「自覚」に焦点を当てて、それが環境との相互作用によるキャリア・アンカーの自己概念や自己認識を促すというアプローチを用い、研究を進めたい。

## 2.1 キャリア・アンカーの視点

キャリア・アンカーは、Schein（1978＝1991）が提唱した個々人の自覚された能力、動機、欲求、態度、価値を反映する自己概念の類型を指す。アンカーは、船の錨のように航行中の船舶が航路から外れないよう一定の方向付けという機能が働くものを意味する。キャリア・アンカーは、その概念の延長線に沿ってキャリア選択の指針、またはキャリア選択の方向付けを意味付け、どのように困難な選択を迫られた際でも放棄することのない自己概念を指す（Schein 1990＝2003）。とりわけ、キャリア・アンカーは、個々人が実際の仕事経験に基づき、仕事環境との相互作用により、内面の安定性が自己洞察される。また、仕事経験からのフィードバックの多寡により、自己概念の形成に影響を及ぼし、それを通して自己の内面を明確にしていく自己洞察を促しうる（Schein,1978＝1991）。

キャリア・アンカーにおいて、当初提案されたものは、職能的能力（TF）、管理能力（GM）、自律・独立（AU）、保障・安定（SE）、起業家的創造性（EC）の5つであったが（Schein,1978＝1991）、Schein,（1990＝2003）がそれに奉仕・社会貢献（SV）、純粋な挑戦（CH）、生活様式（LS）の3つのカテゴリーを付け加えた8つのカテゴリー

に分類される<sup>7</sup>。Schein（1978=1991）の研究では、キャリア・アンカーは就職後からの 5-10 年の初期キャリア発達の段階において展開され、その後のキャリア発達を方向付けさせることなり、その後もキャリア発達の方向が継続されつつあるとされている。キャリア・アンカーは、個々人のキャリア発達の原点あるいは拠り所であり、キャリア発達において優先順位の価値観を示す概念と言える（鎌田,2019）。この視点から、キャリア・アンカーのアプローチを用い、個々人の優先順位の価値志向性を浮き彫りにすることが可能だと示唆される。換言すれば、学生の視点から学卒の労働市場がどのように認識され、就職活動の際にどのような就職の価値志向性があるのかについての検討作業を通して学生の職業的自己概念の形成を促し、学校から職業へとスムーズに移行させることも可能である。

キャリア・アンカーに関する先行研究は、吉浦・佐藤（2009）、加藤・久田（2014）、鎌田（2019）などがある。就職前の段階の学生を対象に、希望職業とキャリア・アンカーとの関連性を検討した吉浦・佐藤（2009）の研究結果から、就職前の段階での学生は、就職意識を一定の程度確立しており、それに踏まえて自らの適切な仕事を求める傾向がうかがえる。ここから、キャリア・アンカーは職業人に適用するのみならず、就職前の段階である学生にも適用できると示唆される。また、働く女性を対象とした研究もある。例えば、キャリア・アンカーがキャリア危機の時期にある 30 代の女性に及ぼす心理的効果を検討した加藤・久田（2014）では、仕事環境との相互作用によって自らの職業人生において大事にしていることを認識し、今後の職業的自己概念が把握できるようになるとしている。一方、キャリア・アンカーの把握によって、これまでの職業人生に

---

<sup>7</sup> キャリア・アンカーの8つのカテゴリーの訳語は、以下の通りである。それは、職能的能力（Technical/Functional Competence, TF）、管理能力（General Managerial Competence, GM）、自律・独立（Autonomy/Independence, AU）、保障・安定（Security/Stability, SE）、起業家的創造性（Entrepreneurial Creativity, EC）、奉仕・社会貢献（Service/Dedication to a Cause, SV）、純粋な挑戦（Pure Challenge, CH）、生活様式（Lifestyle, LS）。

において留意してこなかった課題に直面し合う不安や不確実をもたらす可能性があるとしている。

鎌田（2019）は、現役の教員を対象に教員の学校適応や職能発達に関する諸概念との関連性を実証的なデータを用いて明らかにした。自己実現型や奉仕型のような理想像が求められる教師と自らの生活の在り方、すなわちワーク・ライフ・バランス（WLB）との間に一定の葛藤が生じていることが、鎌田（2019）によって明らかにされた。つまり、世間に付与されている教師という理想像や組織から付与される職務要件と、教師自らの安定志向やワーク・ライフ・バランスの価値観との間に葛藤が生じている。それが教師の学校適応に支障をきたし、職能発達の停滞をもたらす可能性があるという。ここから、キャリア・アンカーは、比較的安定の概念で環境との相互作用や勤続年数により個々人の価値志向性が少々変更したとしても、その一貫性が継続されつつあり、動機と価値と能力が徐々に自己概念に統合されていくと示唆される。

## 2.2 就職の価値志向性

価値は、人が達成しようとする目標で、個々人の欲求と動因が満足されたとき達成される満足であると定義されている（Super & Bohn, 1970=1973: 146）。価値志向性は、個人あるいは社会の規範的価値によって形成される方向付けである（見田,1966）。こうした個々人の価値志向性は、主体的・意識的に職業選択の行為に影響を及ぼす。1960年代の J. H. Goldthorpe, D. Lockwood, F. Bechhofer, J. Platt（1968）の労働に対する価値志向性の研究によると、豊かな労働者の中心的生活関心が労働世界から離脱して個々人の生活に偏っており、労働における内的報酬より労働による外的報酬に関心を持っている傾向が明らかにされた。労働に対する価値志向性は、ホワイトカラーの「官僚制的志向（bureaucratic orientation）」、伝統的労働者の「連帯的志向」（solidaristic orientation）、豊かな労働者の「手段的志向」（instrumental orientation）の3つの類型に大別される。とりわけ、社会が豊かになるにつれ、豊かな労働者の出現と



ともに労働に対する価値志向性が手段的志向に傾斜している（佐藤,1982）。

また、統一性や普遍性が失われた「大きな物語の失墜」のポストモダンにおいて価値志向性は情報社会化、消費社会化、グローバル化などの社会変化と相まって絶えずに変化しつつある。脱正当化のポストモダンにおける価値志向性の特徴としては、(1) 獲得型個人主義、(2) 権利主張主義、(3) 反権威主義、(4) 脱物質主義、(5) 自然共生主義、(6) 自己実現至上主義の6つの特徴が挙げられる<sup>8</sup>（董2012）。

ここで、日本における大学生の就職の価値志向性に関しての特徴について取り上げる。例えば、2007年から2016年までの3年おきに実施されている「大学生のキャリア意識調査」<sup>9</sup>によると、学生の職業意識に関しては、気楽で高収入を得られる自由かつ安定的な仕事が理想的な仕事だとしている<sup>10</sup>（溝上,2018）。これは決して労働からの現実逃避ではないものの、ある程度、若年者の「仕事の遊戯性」という内面的感情を反映でき、未知の労働世界に不安を抱いているからだと言えよう。こうした内面的感情は仕事と余暇の重要性のテーゼに現れる。従来、何もかも仕事を優先する仕事本位から余暇を中心とする脱仕事主義へと変化しつつある兆しがみられ、仕事よりも余暇が重要視される若年者の個人主義、権利主張主義の価値志向性の側面が読み取れる<sup>11</sup>。

---

<sup>8</sup> 価値志向性の特徴について董（2012）をご参照ください。

<sup>9</sup> 大学生のキャリア意識調査は2007年、2010年、2013年、2016年と3年おきに実施されている。

<sup>10</sup> 「どんな仕事が理想的か」という質問項目に対して「仲間と楽しく働ける仕事」および「失業の心配がない仕事」の割合が最も高く、17.8%となっており、「高収入が得られる仕事」（16.6%）、「働く時間が短い仕事」（11.5%）、「健康をそこなう心配がない仕事」（11.1%）がそれに続く（溝上2018）。

<sup>11</sup> 「仕事と余暇のあり方についてどれが最も望ましいか」という質問項目に対して、「仕事にも余暇にも同じぐらい力を入れる」が37.5%と最も多く、「仕事はさっさとかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ」（24.4%）、「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」（18.8%）の順となっている（溝上2018）。ここで留意すべき事柄は、「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」という項目の割合が2007年の10.5%から、2010年の12.5%、2013年の15.7%、2016年の18.8%へと年々上昇してきたということである。

一方、台湾における新たな若者世代の就職の価値志向性は、どのような様相を呈しているのか。Cheersの若年者の就職状況調査によれば、職業選択の際、若年者が最も重要視している項目は、「賃金やボーナス」が最も高く63.4%となっており、それに続き、「企業風土（組織の雰囲気など）」が57.1%、「企業内訓練や昇進制度の完備」が52.4%、「合理的な労働時間」が46.4%の順となっている<sup>12</sup>。また、賃金やボーナス、企業風土（組織の雰囲気）、出勤時間及び場所、労働時間の項目では、Z世代の若年者はX世代、Y世代より、選好する傾向がある<sup>13</sup>。この結果から、台湾のZ世代の若年者は、企業の規模や知名度、昇進などより、外的報酬である賃金やボーナスおよび良好な労働環境を強く求める側面がうかがえる。

### 2.3 台湾における日本語学科に所属する学生の就職の価値志向性

台湾における日本語学科に所属する学生のキャリア形成や就職意識に関する研究としては、董（2012）、陳・今福・許・彭・李（2013）、林（2014）、呉（2015）、羅（2020）などが挙げられる。董（2012）は教育の職業的レリバンスおよびエンプロイアビリティの視点から、日本語学科のカリキュラムとキャリア形成との関連について検討したうえで、研究結果を日本語学科のカリキュラム・デザインに還元し、日本語学科の教育の職業的レリバンスに適合するカリキュラムを作成し、実践している。また、日本語学科の卒業生の就職意識、就職経路、就職支援の利用をも検討し、日本語学科の卒業生の自立志向、実利志向、自己実現志向の3つの類型を析出させた。とりわけ、自立志向は、実利志向および自己実現志向より得点が高く、家族や親に依存せず、一人前の大人として認められたいという側面が読み取れる。

---

<sup>12</sup> 詳しくは『CHEERS』「青年就業處境調査 茫然中有樂觀 肯定世代互助提攜」2020年No.230、pp.26-30をご参照ください。

<sup>13</sup> ここでのX世代、Y世代、Z世代の定義は、CHEERSでは以下のように定義されている。X世代は、1961-1980年生まれ、41-55歳、Y世代は1981-1994年生まれ、27-40歳、Z世代は1995年（含み）以降生まれ、26歳以下の若年者を指す。詳しくは『CHEERS』「首度跨世代職場大調查 Z世代最在意什麼」2021年No.234、pp.29-39をご参照ください。

陳・今福・許・彭・李（2013）は、日本語学科の卒業生のキャリア形成を質的研究法で捉え、学校で身につけた日本語能力や専門知識が職場において活用された状況について考察した。卒業生の就職経験から要約して言えば、主として就職に関わる実務的な授業内容の提供、インターンシップの導入、就職指導の強化、学際的な学習、海外への留学経験、自己の適性・適職発見など、自らの専門的知識の不足や実務経験の欠如に焦点を当てており、学校における日本語教育と実務社会とのギャップが課題となっている。

林（2014）は、企業側の人材ニーズと学校側の人材供給の視点から、日本語学科のカリキュラムとキャリア形成の関連性について検討した。調査結果、学生が将来の就職につながる実務的な授業内容に強い関心を持っていることから、今後社会のニーズに合致する人材を育成するため、「日本語+ $\alpha$ 」という概念を提案し、日本語教育界ではカリキュラム、教授法、評価法などの諸方面の変革を再考すべきだと警鐘をならした。

呉（2015）は、応用日本語学科の学生を対象に就職レディネスや、キャリア意識について調査を実施した。就職の際に「将来性」「職場環境」「安定性」「福利厚生」が重要視されている傾向があるという。一方、理想の仕事について言えば、「仲間と楽しく働ける仕事」の得点が4.57で諸項目において最も高い。この結果から、先述した日本における大学生の「仕事の遊戯性」の価値志向性と同様の特徴が見いだされる。

羅（2020）は日本語学科の就職意識、就職動機が就職不安にもたらす影響および就職不安を軽減させる要因について検討した。分析結果から、日本語能力試験N1、N2を有している者、日本への留学経験のある者は、就職志向性の得点がより高いという。また、明確な就職意識が仕事不安を軽減させる効果があることも明らかにされた。一方、就職動機では、外部要因の経済的報酬（合理的な賃金とボーナス4.46、安定的な収入と職位4.46）及び内部要因の自己達成（仕事上での自己裁量権4.43）が最も得点が高く、ここから学生が

経済的報酬を考慮するのみならず、仕事上で発揮できる自己達成を強く求める側面がうかがえる。

以上の検討から、台湾では 2010 年代前半まで教育の職業的レリバンスおよびエンプロイアビリティの視点から日本語学科のカリキュラムとキャリア形成との関連を捉えた研究が多いのに対して、2010 年代後半以降は、日本語学科の学生・卒業生の職業選択、就職意識、就職動機、就職ツール、キャリア教育などの研究視点に集中している動きがみられる。また、学校から職業への移行をスムーズにさせるため、日本語学科の教育目標は、インターンシップや実社会につながる授業内容などのカリキュラムの改革・充実が必要不可欠である。他方で、社会が豊かになるにつれ、個々人の就職の価値志向性が変貌しつつある。学生がインターンシップや実務的な授業内容に関心を持っている程度や日本への留学経験の有無などの要因で学生の就職の価値志向性やキャリアビジョンに影響を及ぼす可能性があるという示唆される。

## 2.4 先行研究からの示唆

以上の先行研究の検討から得られた示唆は、次の 3 点を指摘することができる。

(1) キャリア・アンカーは職業人のみならず学生にも適用可能である。先述したように、キャリア・アンカーは実際の仕事経験に基づき、仕事環境との相互作用による個々人の自己概念を形成するとされている。労働世界に踏み込む直前の学生を対象にキャリア・アンカーの調査を行うのは適切ではないという疑問を抱く者がいないわけではない。しかしながら、就職する直前の学生を対象にキャリア・アンカーの調査を実施した吉浦・佐藤（2009）の研究から、キャリア・アンカーが就職前の段階で学生の職業意識を確立する効果があり、それが将来の自らに相応しい仕事を求める方向に作用している一貫性がみられるという。すなわち、キャリア・アンカーは、個々人の内的一貫性を貫く自己概念の形成が職業人の段階のみならず、学校を出る直前の学生の段階にも適用可能だと示唆される。そ

ここで、本研究ではキャリア・アンカーのアプローチを用いて日本語学科を卒業する直前の新卒者を対象に調査を実施するのが論理的に適切だと言えよう。

(2) 就職の価値志向性が社会背景や時代とともに絶え間なく変化しつつあることから、異なった時点で再検討をする必要がある。昨今、若年者の就職の価値志向性は、欲求を先延ばして仕事に専念し、組織に奉仕することを優先とする伝統的な組織的価値志向性から、外部的な報酬や自己達成を求める手段的価値志向、自己実現至上の価値志向性へと転換しつつあると既に指摘している。ポストコロナ時代において若年者はどのような価値志向性があるのかを、異なった時点で再検討する必要がある。本研究では、ポストコロナ時代の社会的背景を視野に入れ、仕事、環境、能力の3つのパースペクティブを用い、日本語学科学生の就職の価値志向性の再検討を試みる。

(3) 日本語学科の新卒者を対象に横断的にキャリア・アンカーに関する調査を実施することが必要である。先行研究の検討から、研究のアプローチは端的に言えば、日本語学科の学生のエンプロイアビリティの向上、社会ニーズに応じて日本語学科のカリキュラムを改革する教育の職業的レリバンス、キャリア意識、就職不安と就職意識・就職動機との関連などの研究が多数である。呉（2015）は、科技大学の卒業を直前に控えた学生を対象にキャリア意識の調査を実施したが、一般大学の日本語学科所属の学生たちからのサンプルが得られなかったことが当該論文の研究制限だと述べている。また、羅（2020）は一般大学の日本語学科1年次から4年次までの学生を対象に就職不安、就職意識、就職動機について調査を実施したものであるが、当該調査結果は、就職を決断する時期が切迫していない、いわゆる緊要度が低い1-2年次の学生たちのアンケート結果がサンプルに含まれていることから、調査結果は偏っている可能性があることは否めない。それに付け加えて、呉（2015）、羅（2020）は単一の大学のサンプルを収集し、分断的な調査を実施したが、日本語学科学生の就職の価値志向性の全体的なあり方を把握するのが

一定の困難さが有しているため、横断的な調査の実施が必要不可欠だと思われる。そこで、本研究では日本語学科の卒業直前の新卒者を対象に科技・一般大学、国立・私立大学の横断的な調査を実施し、より日本語学科の新卒者の就職の価値志向性を把握することを目的としている。

### 3. 研究方法

#### 3.1 キャリア・アンカーの尺度

本研究では、Schein (1978=1991、1990=2003) の個々人の自覚された能力、動機、欲求、態度、価値を反映する自己概念というキャリア・アンカーの概念に基づき、キャリア・アンカーの尺度を作成した。当該尺度は、Schein (1978=1991、1990=2003) の職能的能力 (TF)、管理能力 (GM)、保障・安定 (SE)、起業家的創造性 (EC)、自律・独立 (AU)、純粋な挑戦 (CH)、奉仕・社会貢献 (SV)、生活様式 (LS) の 8 つの定義から、各定義の二つずつの質問項目を作成し、計 16 項目のキャリア・アンカーの測定尺度を作成した。ここで説明しておかなければならない事柄は、本研究でのキャリア・アンカーの尺度は、Schein (1978=1991、1990=2003) のキャリア・アンカーの定義を参考にしながら、本研究で開発したものだということである。尺度は、「非常に重要」が 5 点、「重要」が 4 点、「どちらとも言えない」が 3 点、「重要ではない」が 2 点、「まったく重要ではない」が 1 点のリッカード尺度 (Likert scale) 5 件法を用いた。

#### 3.2 就職の価値志向性、キャリア意識の尺度

本研究における就職の価値志向性の尺度は、「仕事」「能力」「環境」の 3 つのパースペクティブを用い、各パースペクティブに対して、それぞれ 7 つの質問項目を作成し、就職の価値志向性の尺度を構成したものである。また、上記の就職の価値志向性の尺度は本研究で開発したものである。さらに、キャリア意識の尺度は、梅崎修・田澤実編著 (2013) の将来に向けたキャリア意識を測定する「キャ

リア・アクション・ビジョン・テスト (CAVT) 」をもとに改変し、それに 3 つの質問項目を入れたものを使用したものである。尺度は、「非常にあてはまる」が 5 点、「あてはまる」が 4 点、「どちらとも言えない」が 3 点、「あてはまらない」が 2 点、「まったくあてはまらない」が 1 点のリッカード尺度 ( Likert Scale) 5 件法を用いた。

### 3.3 調査対象と調査時期

調査対象は、110 学年度 (2022 年) の日本語学科の新卒者 (大学 4 年次の者) を対象に調査を実施した。調査期間は、2022 年 4 月 25 日から 2022 年 5 月 31 日までであった。調査方法はアンケート調査の WEB サイトを利用し、インターネットによる調査を用いた。回収したサンプル数は 259 部で、そのうち当該アンケート調査への参加に同意しない者の 5 部および新卒者に当該しない大学 3 年次の者の 7 部、合計 12 部を削除し、分析に用いた有効サンプル数は 247 部であった。

### 3.4 研究倫理の配慮

本研究は、研究倫理の配慮のため、アンケート調査への参加同意書では本調査の調査内容、調査実施方法、連絡方法、参加中止、匿名調査、個人のプライバシーの保護、個人情報識別できる項目を一切扱っていないことなどの説明を明記している。また、アンケート調査への参加同意者から得たデータのみを使用し、それ以外のデータを一切削除した。上述したデータを厳重かつ適正に管理している。

## 4. 結果分析と考察

### 4.1 データの基本資料

本調査の被験者数は合計 247 名、そのうち、男性が 30% (74 名)、女性が 70% (173 名) となっている。学校類型では、公立一般大学・学院が 3.6% (9 名)、公立技職大学・学院が 8.1% (20 名)、私立

一般大学・学院が 50.2%（124 名）、私立技職大学・学院が 38.1%（94 名）で、私立大学・学院がおよそ 9 割を占めている。

#### 4.2 キャリア・アンカー

キャリア・アンカーの分析に先立ち、その尺度の信頼性を分析する。本研究では、信頼性分析のアルファモデルを用い、分析を実行した結果、16 項目の  $\alpha$  係数は.852 で、キャリア・アンカーの尺度の内的整合性があり、信頼性が高いと言える<sup>14</sup>。

日本語学科の新卒者のキャリア・アンカーの合計得点をみると、仕事と生活との両立の「生活様式（LS）」の得点が最も高く、8.23 となり、自主的かつ自由に仕事ができることを追求する「自律・独立（AU）」が 7.91、自らが有する技術・能力を発揮できる「職能的な能力（TF）」が 7.31 とそれに続く。一方、得点が最も低い項目に着目すると、挑戦しがいのある仕事を重視する「純粋な挑戦（CH）」が 6.60 と最も低く、より高い地位への昇進およびマネジメントの権限を有する「管理能力（GM）」が 6.70 と同様の低い得点となっている。ここから、日本語学科の新卒者は、ワーク・ライフ・バランス（WLB）を重要視し、自らの技能や能力を発揮し、自主的で自由に仕事ができることを求める一方、挑戦性のある仕事やマネジメントの権限の有する仕事を好まない傾向がうかがえる。これは、若年者が公的・私的領域をはっきりと区別し、職場における人間関係などの葛藤や面倒を回避するため、自らがコントロールできる範囲の仕事を探し、より上のポストへの昇進を好まない脱管理職の徴表の一面が読み取れる。

表1 キャリア・アンカーの得点

項目 ( $\alpha = .852$ )	得点	合計得点
------------------------	----	------

<sup>14</sup>全体的尺度からすると、 $\alpha$  係数は、 $.70 \leq \alpha$  係数  $< .80$  の場合、「信頼性が受け入れられる」、 $.80 \leq \alpha$  係数  $< .90$  の場合、「信頼性が良い」、 $\alpha$  係数  $\geq .90$  の場合、「信頼性が非常に良い」とされている。一般的に、 $\alpha$  係数  $\geq .80$  は、尺度の内的整合性があり、信頼性が高いと言える（呉 2009）



職 能 的 能 力 (TF)	1、仕事を選択するとき、給料よりも自らが有する技術・能力を発揮できる仕事であることを重視する。	3.56	7.31
	2、仕事を選択するとき、昇進よりも仕事を通して自らの専門能力、あるいは専門職能領域における技術や能力を向上させる仕事であることを重視する。	3.75	
管 理 能 力 (GM)	3、仕事を選択するとき、自らの有する技術・能力を発揮できることよりも、より高い地位への昇進およびマネジメントの権限を有することを重視する。	3.32	6.70
	4、仕事を選択するとき、仕事をする中で、より責任が重い仕事を与えられるかを重視する。	3.38	
保障・安定 (SE)	5、仕事を選択するとき、(上司などからの)束縛を受けず、自主的かつ自由に働くことができる仕事よりも、給料や安定雇用が保障された仕事を重視する。	3.67	7.19
	6、仕事を選択するとき、転勤や配置転換などで、職場が変わる仕事であることを重視する。	3.52	
起 業 家 的 創 造 性 (EC)	7、仕事を選択するとき、単調で繰り返しが多い仕事よりも、クリエイティブな仕事を重視する。	3.60	7.10
	8、仕事を選択するとき、自らが創意工夫を生かして新しい製品を開発し、さまざまな領域でのマーケットシェアを拡大できる仕事を重視する。	3.49	
自律・独立 (AU)	9、仕事を選択するとき、多様な仕事や職場環境を経験することを通して、自らの才能や価値観に合致する仕事を求める。	3.93	7.91
	10、仕事を選択するとき、個人的な充実感を追求し、(上司などからの)制約がなく、自主的かつ自由に仕事ができることを重視する。	3.98	
純 粋 な 挑 戦 (CH)	11、仕事を選択するとき、挑戦しがいのある仕事を重視する。	3.41	6.60
	12、仕事を選択するとき、昇進や管理職に登用されるよりも、持続的な挑戦しがいのある仕事を重視する。	3.19	
奉 仕 ・ 社 会 貢 献 (SV)	13、仕事を選択するとき、昇進や管理職に登用されるよりも、自らの専門を生かして会社や社会に貢献できる仕事を重視する。	3.61	7.13
	14、仕事を選択するとき、自らの専門を生かすことで、社会的な革新がなされ、よりよい生活に繋がるための仕事を重視する。	3.52	
生 活 様 式 (LS)	15、仕事を選択するとき、仕事と自分自身のプライベートな生活との両立を重視する。	4.25	8.23
	16、仕事を選択するとき、家庭や職場の所在地などを考慮して仕事を決める。	3.98	
N	247		

さらに、「生活様式 (LS)」について言えば、表 2 に示されているように、家庭に偏重するとしている者は 21.8%、仕事に偏重するとしている者は 17.8%となっているのに対して、60%の者は仕事と家庭との両立を重視するとしていることが明らかにされた。日本語

学科の新卒者は、公的・私的領域をはっきりと区別し、WLBを強く求めることがここにおいて再び確認された。

表2 仕事と家庭の重視程度

項目		N	%
仕事偏重	まったく仕事中心	10	4.0
	家庭より仕事	34	13.8
家庭偏重	仕事より家庭	48	19.4
	まったく家庭中心	6	2.4
WLB	仕事と家庭との両立	149	60.3
計		247	100.0

表3 キャリア・アンカーのt検定

キャリア・アンカー	項目	等分散性のためのLeveneの検定			2つの母平均の差の検定	
		得点	F	p	t	p(両側)
自律・独立(AU)	一般大学・学院	8.07	1.304	.255	2.165	.031
	技職大学・学院	7.72				
純粋な挑戦(CH)	部活動などの参加	6.84	.077	.782	2.738	.007
	部活動などの不参加	6.29				
管理能力(GM)	学際的学習有り	6.84	3.932	.048	2.003	.047
	学際的学習なし	6.45				
起業家的創造性(EC)	学際的学習有り	7.25	.297	.586	2.094	.037
	学際的学習なし	6.82				

続いて、一般および技職大学・学院、公立および私立大学・学院、部活動の参加の有無、学際的学習の有無、インターンシップの参加の有無、海外交換留学の有無の要因を用い、キャリア・アンカーのt検定を実行した結果、得点差が統計的に有意である項目は表3に示されている。自律・独立(AU)では、一般大学・学院は技職大学・学院より得点が高く、一般大学・学院の日本語学科の新卒者が職場での上司などからの制約がなく、自主的かつ自由に仕事ができることを重視する傾向がある。純粋な挑戦(CH)では、部活動などを参加した者はより挑戦しがいの高い仕事を選好し、大学時代での部活動の経験が純粋な挑戦(CH)のキャリア・アンカーに影響を及ぼす可能性がある。管理能力(GM)、起業家的創造性(EC)では、自ら

の日本語の専門領域以外での学際的な学習を有している者は、管理能力（GM）、起業家的創造性（EC）のキャリア・アンカーの得点が高く、クリエイティブでより高い地位への昇進およびマネジメントの権限を有する仕事を好む一端が垣間見える。

日本語学科の新卒者のキャリア・アンカーの類型は如何なる類型があるのかについて、キャリア・アンカーの合計得点を用い、Ward法によるクラスタ分析を実行した。作成したデンドログラムから、4つのクラスタを析出させた。また、クラスタの数を4つに設定し、2回目のクラスタ分析を再び実行した。そして、キャリア・アンカーの合計得点を従属変数とし、4つのクラスタを因子として一元要因分散分析を実行した結果、4つのクラスタの特徴を明らかにさせた。

クラスタ1は、管理能力型で、保障・安定、管理的志向が高く、職能的能力の発揮を求めず、奉仕・社会貢献や挑戦志向が低い類型である。クラスタ2は、職能能力活用型で、職能的能力の発揮を求め、創造性、挑戦、自律・独立が高く、保障・安定や管理的志向が低い類型である。クラスタ3は、高度的積極型で、諸項目の得点が最も高く、自分自身のキャリア・アンカーをはっきりと把握でき、ハングリー精神を有する高度積極的類型である。クラスタ4は、モラトリアム型（moratorium）で、諸項目の得点が最も低く、自分自身のキャリア・アンカーの未決定や模索中の類型である。クラスタ類型のカイ2乗検定を実行した結果、 $p=.000<.001$ となり、統計的に有意がみられ、データの偏りがないことが明らかになった<sup>15</sup>。それぞれの類型は、クラスタ1は、30%、クラスタ2は49.4%、クラスタ3は6.9%、クラスタ4は13.8%となっている。

そのうち、高度的積極型のクラスタの人数が17人で6.9%と最も低い一方、職能能力活用型のクラスタの人数が122人で49.4%と最も高く、およそ5割を占めている。ここから、半数近くの日本語学

---

<sup>15</sup> p値は、有意水準（significance level）0.05より小さければ、統計的有意が示されている。

科の新卒者は、昇進よりも仕事を通して自らの専門能力や専門職能領域における技術や能力を向上させる仕事を選好する傾向が読み取れる。しかしながら、留意すべき事柄は、モラトリアム型の者は13.8%存在するということである。このことから、今後日本語学科の学生のためのキャリア教育の実施やキャリア支援が急務であると言える。

表4 クラスターの類型

クラスター	N	%
1、管理能力型	74	30.0
2、職能能力活用型	122	49.4
3、高度的積極型	17	6.9
4、モラトリアム型	34	13.8
合計	247	100.0

注)  $\chi^2=106.117$ 、 $df=3$ 、 $p=.000<.001$

### 4.3 就職の価値志向性

本研究では、仕事、能力、職場の3つのパースペクティブを用い、日本語学科の新卒者がどのような就職の価値志向性を有しているのかを検討した。就職の価値志向の21項目の信頼性検定を実行した結果、 $\alpha$ 係数は.704で尺度の内的整合性があり、信頼性が受容できる範囲だと言えよう。

仕事の価値志向性では、自分自身の適性に合った仕事を見つけること、仕事を通して自らの達成感と自己成長を味わえることが最も重要視されている。他方で、同一会社で定年まで働き続ける定着性が低く、個々人のキャリアアップの方式としてよい機会があれば転職しても構わない傾向がある。この点について言えば、台湾の労働市場は、日本の内部労働市場とは異なり、労働市場の外部からの参入可能な横断的労働市場によって構成されている。また、台湾の労働市場では、昇進や昇格などのタテのキャリアを形成させるため、よりよい方式として転職を経由し、異なった仕事経験を積み上げてきたうえで、職業能力を向上させていく。

表 5 就職の価値志向性

項目 ( $\alpha = .704$ )		得点
仕事の価値志向性	4、自分自身の適性に合った仕事を見つけることが非常に重要である。	4.46
	2、仕事とは自らの達成感と自己成長を得ることができるものである。	3.90
	7、仕事の給料の額が、就職の方向性が決定要因になる。	3.57
	1、仕事は単なる社会生活を維持するための必要なツールにすぎない。	3.54
	5、好きではない仕事ならば、いつ転職しても構わない。	3.40
	3、経済的な余裕があれば、できるだけ仕事はしたくない。	3.07
能力の価値志向性	6、いったん企業に就職したならば、定年まで働くことが当然である。	2.42
	12、より高いポストに昇進する際、仕事に必要な能力を向上させるための持続的な学習が必要である。	4.19
	8、仕事を探すとき、自分自身の能力よりも運の方が重要である。	3.27
	11、仕事に必要な能力を高めていくためには、将来何度転職しても構わない。	3.14
	14、職場での上司が有能ではないことは問題ではないが、重要なことは、優れた協調能力を備えていることである。	3.00
	13、職場での「能力がある人は、さまざまな仕事を任せられる」ということから、自分自身が保持する能力を認めることから、任された仕事をやり遂げることである。	2.89
職場環境の価値志向性	10、仕事に必要な能力を身につける時は、会社をあてにはしない。	2.86
	9、たとえ仕事の能力がなかったとしても、ただ良好な人間関係さえあれば良い。	2.47
	16、職場での同僚間の親しみやすさが、その会社に就職するかどうかの決定要因になる。	4.14
	20、職場での仕事が自主性やチームワークなどのモラルがあるかどうか、その会社に就職するかどうかの決定要因になる。	4.11
	18、職場の良い制度や昇進ルートがあるかどうか、その会社に就職するかどうかの決定要因になる。	4.10
	19、職場に社内教育訓練（OJT、Off-JT）などのキャリア能力を向上させるメカニズムがあるかどうか、その会社に就職するかどうかの決定要因になる。	3.89
N	15、上司の承認とサポートが得られることが、その会社に就職するかどうかの決定要因になる。	3.88
	17、ジョブローテーションや転勤などのメカニズムがあるかどうか、その会社に就職するかどうかの決定要因になる。	3.71
	21、職場で日本語の専門知識を生かせるかどうか、その会社に就職するかどうかの決定要因になる。	3.56
N	247	

能力の価値志向性では、より高いポストに昇進するための持続的な学習の得点が最も高いのに対して、仕事の能力がなかったとしても良好な人間関係が重要視されること、仕事に必要な能力の育成を

企業に任せられることの得点が最も低い。換言すれば、日本語学科の新卒者は、個々人のキャリア形成を企業に任せたり、職場での良好な人間関係の構築による縁故昇進を求めたりすることをせず、自らの職業能力を向上させることによってより高いポストに昇進することを重要視している。一方で、「仕事を探すとき、自分自身の能力よりも運の方が重要だ」としている得点が高く、若年者の労働市場における「情報の非対称性」の問題点が浮き彫りになった。これは企業側は求職者がどのような能力を有するのか、または適切な職にどのように配置するのかに関して有力な情報を把握し難いからである。つまり、労働市場において売り手の有する情報と買い手の有する情報との差は情報の非対称性である。それ故、数多くの大学生からどのように適切な人材を選抜するかに対する効率的な方法として、企業側は求職者の学歴によって求職者の有する能力を認定し、人材選抜を行う。これが「スクリーニング仮説」である。

職場環境の価値志向性では、職場での同僚間の親しみやすさ、仕事の自主性やチームワークなどの職場におけるモラル、職場の良い制度や昇進ルートがあるかどうか、当該会社に就職するかどうかの決定要因となる。この結果から、日本語学科の新卒者は、制度面においては、高い賃金や昇進の可能性などの雇用制度の完備、一方、職場環境面においては、同僚間の良好なコミュニケーションやチームワークなど、職場で醸し出す良好なモラルを求めている。要するに、日本語学科の新卒者は、理想的な職場として高賃金、昇進の可能性、同僚間の親しみさ、良好なモラル、仕事での高い自由度や自主性の高い職場を選好する。しかしながら、留意すべき事柄は、「職場での日本語の専門知識を生かせるかどうか、その会社に就職するのかの決定要因になる」の得点は、21項目で中間の位置にとどまっているが、職場環境の価値志向性のカテゴリで最も低い項目だということである。それは日本語学科の新卒者にとって日本語の専門知識が応用できるかどうかは、必ずしも職業選択時に主な決定要因になるとは限らないが、雇用制度の完備や職場での良

好きなモラルの要因そのものが当該会社に就職するかの決定要因になると読み取れる。

#### 4.4 CAVT のキャリア意識

この節では、日本語学科の新卒者のキャリア・アクション・ビジョン・テスト (CAVT) について検討する。この CAVT の主な意義は、被験者の「将来に向けたキャリア意識」を測定することである。それは、被験者が自身の立場に立って将来に向けて自らの進路やキャリア準備を如何に達成したかを測定するものである。本研究の CAVT 尺度の信頼性分析を実行した結果、 $\alpha$  係数が.921 で尺度の内的整合性が非常に良いと言える。

CAVT の得点上位 5 位を見ると、「自分の将来のために努力する (3.89)」、「様々な方法を用いて自分の個性を知る (3.85)」、「様々な視点から物事を見られる人間になる (3.81)」、「将来のことを調べて考える (3.70)」、「様々な学習から自分の将来の方向を見つける (3.66)」となっている。一方、得点が低い 5 位をみると、「学外のさまざまな活動に熱心に取り組む (2.77)」、「尊敬する人に会える場に積極的に参加する (2.98)」、「将来のビジョンを明確にする (2.98)」、「将来の夢をはっきりさせ目標を立てる (3.01)」、「将来、具体的に何をやりたいかを見つける (3.11)」、「将来に備えて準備する (3.14)」が挙げられる。とりわけ、「将来のビジョンを明確にする」の項目では、「まったくできていない」および「できていない」を併せて、できていないとする者は 30.4% となり、「将来の夢をはっきりさせ目標を立てる」ことができていないとする者は 31.6%、「将来、具体的に何をやりたいかを見つける」ことができていないとする者は 28.4% となっている。この結果、卒業直前の時点でおおよそ 3 割の日本語学科の新卒者が将来のビジョン、目標、具体的にやりたいことが明確にしていなかったことが明らかになった。

この結果からさらに語られる事柄は、以下の 4 点を指摘することができる。第 1 に、日本語学科の新卒者は、様々な方法を用いて自らの適性、適所や将来の方向性を見つけ、また将来に備えて努力す

ることを求めることが明らかになった。第 2 に、将来のために準備したり、努力したりすることを求めるものの、積極的に取り組む気配がみられない一面が垣間見える。第 3 に、将来のために具体的に組みたいことや、将来の夢のために目標を立てることなどの将来のビジョンを明確にしていない。第 4 に、自らが思う理想的な行動である「理想化」から積極的に実行する「行動面」への移行が如何なる欠如かが分かった。

表 6 CAVT のキャリア意識

項目 ( $\alpha = .921$ )	平均得点
15、自分の将来のために努力する	3.89
13、様々な方法を用いて自分の個性を知る	3.85
12、様々な視点から物事を見られる人間になる	3.81
9、将来のことを調べて考える	3.70
14、様々な学習から自分の将来の方向を見つける	3.66
6、人生に役立つスキルを身につける	3.55
8、様々な人に出会い人脈を広げる	3.46
10、何事にも積極的に取り組む	3.30
11、自分が本当にやりたいことを見つける	3.19
7、将来に備えて準備する	3.14
5、将来、具体的に何をやりたいかを見つける	3.11
3、将来の夢をはっきりさせ目標を立てる	3.01
1、将来のビジョンを明確にする	2.98
4、尊敬する人に会える場に積極的に参加する	2.98
2、学外のさまざまな活動に熱心に取り組む	2.77
247	

## 5. 本研究からのインプリケーション

本研究では、日本語学科の卒業生のキャリア・アンカー、就職の価値志向性、キャリア意識について検討した。本研究の分析結果から示唆される事柄は次の 7 点指摘することができる。

第 1 に、本研究で日本語学科の新卒者を対象に開発した 16 項目のキャリア・アンカーの尺度は、信頼性分析を実行した結果、内的整合性が良く、一定の信頼性がある。当該尺度は、今後、日本語学科の学生の進路指導の際に、当該尺度を用いて学生のキャリア・アンカーを測定し、分析するのに使用可能だと思われる。



第2に、日本語学科の新卒者のキャリア・アンカーの得点は、生活様式(LS)、自律・独立(AU)、職能的能力(TF)の得点が高く、新卒者が自らの職業能力を発揮でき、自主的かつ自由に仕事ができることを重要視する一方、仕事と生活との両立のWLBを強く求めている。この結果から語られる事柄は、経済の右肩下がりしか知らないバブル崩壊後に生まれた世代は、労働の価値がもはや欲望を先延ばしにして、より高いポストへの昇進やマネジメントの権限(GM)を追求するのではなく、彼ら・彼女らが従来 of 労働観の桎梏から解放し、仕事を通して自己実現欲求を強く望んでいる。他方で、将来の不可視性で新たな挑戦(CH)に挑むよりもむしろ、平穏な生活でトラブルが起こらない安全なルートを選択したほうが不確実性の時代において賢明な選択だと思われる。それ故、若年者は決して物事に対して消極的な横わたり族(寝そべり主義)ではなく、単に「何を挑戦すべきか」「何のために挑戦するか」「失敗を忌憚せず、どのように他人と競争するのか」に対して、前向きに前進することを躊躇すると言えよう。

第3に、本研究で明らかにされた事柄は、新たな挑戦に挑む(CH)のキャリア・アンカーは、大学時代における部活やサークルなどの参加を通し、一定の関連性があると示唆される。それは、部活やサークルの運営では、メンバーとのコミュニケーションの能力、組織運営に必要な不可欠なマネジメントの能力、イベントの開催・実施のための計画力、実行力、創造力などの能力が育成されうる。もう一つ留意すべき事柄は、管理能力(GM)、起業家的創造性(EC)のキャリア・アンカーは、自らの専門領域のテリトリーを超えた学際的学習を有する者が、新たな革新や変革のイノベーション創出や新規事業に参入する自己概念・自己認識が形成されるということである。大学時代では日本語の専門領域以外に、もう一つの専門である学際的学習の重要性がここにおいて再び確認された。この点も本研究で析出させた有意義な発見だと言ってよい。

第4に、キャリア・アンカーのクラスタにおいて、職能能力活用型の人数が最も多く、122名で49.4%を示している。ここから、日本語学科の新卒者が専門職能領域における技術や能力を向上させたい仕事を選好する傾向が再び確認された。しかしながら、ここで留意すべき事柄は、キャリア・アンカーの諸類型に対して自己概念・自己認識のモラトリアム型の者が34名で13.8%を占めており、決して少数とは言えない数だということある。彼ら・彼女らは、どのような職業領域に向いているのかに対して明確なビジョンを持たず、キャリアに対する自己概念の形成・確立が遅延するため、職業へのトランジションに支障をきたす可能性がある。そこで、今後モラトリアム型の者のための職業やキャリアに対する自己概念・自己認識の形成、進路指導、業界認識、適職探索などのキャリア教育の推進が急務となっている。

第5に、就職の価値志向性では、日本語学科の新卒者は、適材適所の仕事を選好し、仕事を通して自らの達成感や自己成長を求め、よりよい労働条件の獲得や職業能力の向上のため、転職しても構わない。彼ら・彼女らは、横断的労働市場において流動的で、キャリア形成を会社任せにせず、同一会社で定年まで働き続ける定着意識が低く、職場における賃金やモラルの良し悪しによって行き先を決定する。これは、社会生活を営む上の経済的価値のみならず、個々人の自己達成の社会的価値を重視する傾向がみられる。また、彼ら・彼女らは、自らの有する能力が他人に承認されたい「能力至上主義」が強い一方、有能な者として多くの仕事を任せられることを好まない「個人主義」の意識が支配されている側面がみられる。

第6に、職場で日本語の専門知識を生かせる程度が当該会社に就職するかの主要因ではないことが明らかにされた。日本語学科の新卒者にとって「能力至上主義」のもとで、エンプロイアビリティを高めるため、大学時代において日本語能力以外に、前述した学際的な学習および社会生活を営むうえでの持続的な学習が必要不可欠である。とりわけ、近年、日本の高度教育では超スマート社会

Society5.0に向けた2030年における学生の姿として、デジタルネイティブ、基礎的リテラシーと専門的知識の修得、文理横断などが大いに注目されている。そこで、今後、日本語学科のカリキュラムの編成には、従来の教育内容・方法を見直す必要がある一方、学生の持続的な学習能力を育成するため、教師主体の学習から学生主体の学習へとシフトするアクティブラーニングや自主学習などの導入が焦眉の問題となっている。この視点は、大学時代での学習熱心および就職後の持続的な学習の蓄積が現在の所得を左右する「学び習慣の仮設」によって支持される（矢野,2015）。

第7に、日本語学科の新卒者のCAVTでは、将来に備えて準備・努力しようとする意欲面は強いが、そのための行動に移す行動力が欠如している側面が見て取れる。もう一つ留意すべき事柄は、卒業が間近に迫っているものの、およそ3割の日本語学科の新卒者が将来のビジョンや具体的にやりたいことを明確にしておらず、卒業後、若年無業になる可能性が高いことに警鐘を鳴らしている。

## 6. おわりに

本研究では、日本語学科の新卒者のキャリア・アンカーおよび就職の価値志向性について実証的なデータを用い、検討した。既に指摘したように、キャリア・アンカーの視点で日本語学科の新卒者を対象に横断的な研究がなされたものがそれほど多くない。ここから、本研究の重要性が浮き彫りになった。しかしながら、日本語学科の新卒者のキャリア・アンカーを概観的に把握したものの、個々人のキャリア・アンカーの特徴について検討しなかった。これは本研究の制限でもある。一方、本研究で開発したキャリア・アンカーの尺度を用い、さらに本研究での価値志向性およびキャリア意識の尺度を参考にし、日本語学科の学生の進路選択時に実務的に導入・応用され、早期に日本語学科の学生のキャリア・アンカーの形成、理解を促す一助となれば、本研究で最も重要な意義であると言ってもよい。

## 参考文献

### 英語

John H. Goldthorpe, David Lockwood, Frank Bechhofer, and Jennifer Platt, 1968, *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge University Press.

### 中国語

吳明隆 (2009) 『SPSS 操作與應用 問卷統計分析實務』五南圖書出版股份有限公司

羅濟立 (2020) 「日文系學生的就業焦慮、就業志向與就業動機」『台灣日語教育學報』35、pp. 140-168

### 日本語

安達智子・東清和・藤原善美 (2003) 『大学生の職業意識の発達』学文社

乾彰夫 (2010) 『〈学校から仕事へ〉の変容と若者たち』青木書店

梅崎修・田澤実編著 (2013) 『大学生の学びとキャリア』法政大学出版局

浦上昌則 (1996) 「女子短大生の職業選択過程についての研究—進路選択に対する自己効力、就職活動、自己概念の関連から」『青年心理学研究』44、pp. 195-203

小方直幸 (2005) 「大卒採用の仕組みと大学教育の職業的レリバンス」『高等教育と人材育成の日英比較』労働政策研究報告書 38、pp. 26-38

加藤直美・久田 満 (2014) 「キャリア・アンカー・ワークが成人期の女性労働者に及ぼす心理的効果」『上智大学心理学年報』38、pp. 33-43

鎌田雅史 (2019) 「教員のキャリアアンカーと職能発達に関する態度指標との関連性」『就実教育実践研究』12、pp. 51-65

楠奥繁則 (2007) 「文科系大学生における進路選択過程に対する自己効力と社会的スキル—キャリア教育における手がかりの探究—」『立命館経営学』46 (3)、pp. 99-121

- 呉致秀（2015）「応用日本語学科出身者のキャリア意識調査—就職に向けた意識と行動」『応用語文學報』2、pp. 33-53
- 酒井恵子・山口陽弘・久野雅樹（1998）「価値志向性尺度における一元的階層性の検討」『教育心理学研究』46、pp. 153-162
- 佐藤博樹（1982）「現代日本の労働意識」津田真澄責任編集『現代の労務管理と労使関係 現代経営学 7』有斐閣、pp. 219-250
- Edger H. Schein（1978）*Career Dynamics: matching individual and organization needs*, Addison-Wesley Publishing Company, Inc.  
（=1991、二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房）
- Edgar H. Schein（1990）*Career Anchors: Discovering Your Real Values*, John Wiley & Sons Inc.（=2003、金井壽宏訳『キャリアアンカー』白桃書房）
- Donald E. Super and Martin J. Bohn, Jr（1970）*Occupational Psychology*, Wadsworth Publishing Company, Inc.（=1973、D. E. スーパー・M. J. ボーン著、藤本喜八・大沢武志訳『企業の行動科学 6 職業の心理』ダイヤモンド社）
- 陳淑娟・今福宏次・許育恵・彭南儀・李霽芳（2013）「日本語学科の卒業生に対する企業会でキャリア形成過程—グランデッド・セオリー・アプローチによる分析から」『台湾日語教育學報』20、pp. 99-121
- 土田恭志・平部正樹・田島佐登史・川原正人（2010）「大学生の職業決定と自我発達との関連」『目白大学心理学研究』6、pp. 13-24
- 董莊敬（2007）「台湾の若年者の就職動機—自己効力感と職業階層—」『人間科学論究』14、pp. 83-97
- 董莊敬（2012）『教育の職業的レリバンスとキャリア形成』致良出版社
- 董莊敬（2018）『学校から職業へのトランジションの変容』台北：致良出版社

- 富永美佐子（2008）「進路選択能力および進路選択自己効力が進路選択行動に与える影響」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』56（2）、pp. 163-177
- 日本経済団体連合会（2020）『採用と大学教育の未来に関する産学協議会「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」報告書』（2022年8月11日閲覧）  
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/028.html>
- 原田曜平（2013）『さとり世代』角川書店
- 本田由紀（2005）『若者と仕事』東京大学出版会
- 本田由紀（2009）『教育の職業的意義』筑摩書房。
- 溝上慎一（2018）『大学生白書 2018』東信堂
- 溝上慎一・松下佳代編（2014）『高校・大学から仕事へのトランジション』ナカニシヤ出版
- 見田宗介（1966）『価値意識の理論』弘文堂
- 矢野眞和（2015）『大学の条件』東京大学出版会
- 山田昌弘（2004）『パラサイト社会のゆくえ』筑摩書房
- 吉浦昌子・佐藤史人（2009）「和歌山大学経済学部生のキャリア・アンカーと希望職業の相関に関する研究」『和歌山大学教育学部紀要 教育科学』59、pp. 107-114
- 林長河（2014）「日本語学科のカリキュラムとキャリア形成の学習者の意識調査—需要と供給の観点から—」『台湾日語教育學報』22、pp. 209-237